

Comité social territorial central

du 21 juin 2023

Compte-rendu CFTC

Le Comité social territorial (CST) central de la Ville s'est réuni en présentiel mercredi 21 juin 2023 sous la présidence d'Antoine GUILLOU, adjoint à la Maire en charge des ressources humaines.

La CFTC dans sa [déclaration d'ouverture](#) a tenu à rappeler le mouvement social sans précédent qui a marqué le premier semestre et pour lequel de très nombreux agents se sont mobilisés. Nous avons souligné combien la récente augmentation de 1,5 % du point d'indice à compter du 1^{er} juillet prochain était insuffisante au regard des périodes de gel du point d'indice qui ont fait perdre en près de 20 ans entre 20 et 25 % de revenus aux agents des trois fonctions publiques. La CFTC a demandé à l'exécutif de s'engager rapidement sur la mise en place de la prime de pouvoir d'achat, ce qui implique un vote en Conseil de Paris. Sur le rapport social unique, elle a tenu à souligner la très grande qualité du travail et des données présentées par l'administration. Comme en 2022, la CFTC a, sur le fond, une nouvelle fois pointé l'augmentation constante de l'âge moyen des agents. À cette évolution préoccupante s'ajoute celle des emplois non pourvus génératrice de forts sous-effectifs préjudiciables à la bonne marche de la Ville et à l'activité des agents en poste.

À l'ordre du jour du CST, deux points soumis pour avis au vote des organisations syndicales :

- 🚩 L'approbation du PV du CT central du 23 novembre 2022 (approuvé à l'unanimité)
- 🚩 Le rapport social unique 2022

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

EN APPLICATION DES NOUVELLES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES DE 2020, LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) A REMPLACÉ DEPUIS 2021 LE BILAN SOCIAL ANNUEL. LE RSU RÉCAPITULE AU 31 DÉCEMBRE 2022 LES PRINCIPALES DONNÉES SOCIALES CHIFFRÉES DE LA VILLE. CELLES-CI SONT PRÉSENTÉES EN UN DOCUMENT DE SYNTHÈSE SOUS NEUF GRANDS THÈMES.

Le RSU sera présenté au Conseil de Paris de juillet.

Deux votes ont eu lieu : l'un sur la méthodologie et la qualité du bilan présenté, le second sur le contenu des données soumises à l'examen des organisations syndicales (OS).

• **MÉTHODOLOGIE ET LA QUALITÉ DU BILAN PRÉSENTÉ :**

Vote des OS : Vote POUR de la CFTC (15 votes POUR)

Explication de vote :

La production du RSU est le fruit d'un très important travail de recueil de données mené par le service de la prospective et de la synthèse au sein de la sous-direction du pilotage de la DRH. 60 % des données sont recueillies automatiquement dans le système informatisé RH de la Ville, les 40 % autres sont méthodiquement recherchées auprès de l'ensemble des directions de la Ville. Ces données constituent une base d'information qui sera désormais accessible au grand public. Leur publication a été rendue obligatoire par la loi. Elles devront être mises en ligne avant le 31 décembre 2023 sur l'IntraParis de la Ville et sur le site paris.fr.

La qualité du travail et de la méthodologie adoptée sont reconnues unanimement et expliquent le vote favorable de la **CFTC**.

• **CONTENU DES DONNÉES SOUMISES À L'EXAMEN :**

Vote des OS : Vote CONTRE de la CFTC (15 votes CONTRE)

Comme pour le RSU 2021, la **CFTC** juge que plusieurs données du RSU 2022 sont préoccupantes et insatisfaisantes au regard des attentes légitimes des agents de la Ville : importance des postes vacants, poursuite de l'augmentation de l'âge moyen des agents à la Ville, écarts de rémunération femmes/hommes, action insuffisante en faveur du logement social des agents, faiblesse de la subvention à l'AGOSPAP ... La **CFTC** demande que l'Exécutif s'engage plus fortement sur ces sujets.

Pour l'ensemble de ces raisons, la CFTC a donné un avis DÉFAVORABLE à ce RSU 2022 comme elle l'avait déjà fait pour le RSU 2021.

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU RAPPORT SUR LES 9 GRANDS THÈMES ABORDÉS.

• **EMPLOIS ET CARRIÈRES :**

- *Baisse du total des agents (2 % de baisse sur 5 ans soit près de 1 000 agents en moins)*
- *Poursuite de la baisse du nombre de fonctionnaires (3,5 % de baisse en 5 ans : - 1 600 agents)*
- *Poursuite de la hausse des contractuels (+ 800 en 5 ans) et de la part des CDD (plus de 70 %)*
- *Poursuite du vieillissement des agents (47 ans et 6 mois d'âge moyen à fin décembre 2022)*
- *Hausse des emplois non pourvus : 3 900 emplois vacants soit 7,3 % de l'effectif budgétaire*
- *Part des B en ↗ (auxiliaires de puériculture passées en B) : 59 % de C, 24 % de B, 17 % de A*
- *La filière technique reste prépondérante (43 % du total des agents)*

L'effectif total des fonctionnaires et des contractuels s'établit à **51 220 agents**, chiffre en légère baisse sur 5 ans (en baisse de 1,5 % par rapport à 2018). **Le nombre d'agents fonctionnaires**

décroît légèrement en 2022 avec près de **45 400 agents** (moins de 0,5 % de baisse par rapport à 2021 mais près de 3,5 % de baisse sur 5 ans). Le nombre de **contractuels** s'établit à **5 843**. Il est en **augmentation de façon significative** (plus de 7,5 % de hausse sur 2021 et plus de 16 % depuis 2018). Quelques exemples : presque **35 % de contractuels (570) sur les emplois d'attachés** (1634 dont 1 064 fonctionnaires) et plus de 18 % sur les emplois d'administrateurs ou de directeurs et directeurs généraux. Les 5 843 contractuels se répartissent entre 4 146 CDD et 1 697 CDI. La **part majoritaire des CDD progresse d'année en année (59 % en 2018 pour atteindre 71 % en 2022)**.

L'âge moyen des fonctionnaires poursuit sa hausse : 47 ans et 6 mois (+ 2 mois en un an, + 12 mois depuis 2017, + 1 an et 6 mois sur 6 ans : 46 ans en 2016). La proportion de femmes est en diminution depuis 2 ans : 55,2 % (contre 55,5 % en 2021 et 55,8 % en 2020). Les départs à la retraite ont augmenté de 15 % (près de 1 450 agents contre 1 251 en 2021). **Le nombre d'entrées de fonctionnaires** (recrutement, détachement, réintégration ...) **sur un an se maintient** (près de 2 650 : chiffre relativement stable depuis 2019). Le nombre de détachement à l'extérieur augmente sensiblement de 12 % (près de 2 500 agents). **La répartition entre catégories a connu une évolution (passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture au 1^{er} janvier 2022) : 59,1 % de C** (contre plus de 2/3 en 2021), 24 % de B (près de 16 % en 2021) et 16,9 % de A. Entre 2018 et 2022, la part de A a augmenté de 4 points, celle des B de plus de 5 points et celle des C a diminué de près de 10 points.

Au total au 31 décembre 2022, la collectivité parisienne comptait 51 553 agents présents physiquement (fonctionnaires + contractuels + collaborateurs de cabinet et titre IV inclus mais hors assistants familiaux et maternels) représentant **49 745 équivalents temps plein (ETP)**. Ce dernier chiffre est à rapporter à l'**effectif budgétaire voté de 53 653 ETP** d'où un **écart de 3 900 agents correspondant aux postes non pourvus soit un taux de vacance à la Ville de 7,3 %**. **Ce chiffre est en constante augmentation par rapport à 2021** (5,3 % avec 2 800 ETP), **2020** (4,63 % avec 2 450 ETP), **2019** (3,65 % avec 1 921 ETP) **et 2016** (3,1 % avec 1 560 ETP). Ces emplois non pourvus pèsent sur l'activité de presque l'ensemble des directions. **La question des recrutements reste déterminante pour les années à venir car ces sous-effectifs pèsent fortement sur les équipes et particulièrement sur les agents les plus expérimentés et les plus âgés.**

Trois grandes directions (DASCO, DFPE et DPE) concentrent la moitié des effectifs (près de 26 000 agents). **La filière technique reste prépondérante** (plus de 22 500 agents soit plus de **43 %** du total). Les proportions des filières restent à peu près stables. Entre les six dernières années, seule la filière sécurité a connu une évolution significative : ces effectifs étant passé de près de 2 000 agents en 2017 à 3 270 en 2022.

• RÉMUNÉRATIONS ET COTISATIONS SOCIALES :

- *Hausse de 3,7 % (+ 310 M€) des dépenses réelles de fonctionnement* 2022 de la Ville à 8,6 milliards d'€*
- *Stabilité relative de la masse salariale* (près d'un tiers du budget de fonctionnement)*
- *Part des salaires et traitements (1,9 milliard d'€) en hausse de 2,8 %*

Les dépenses réelles constatées de la Ville au compte administratif* s'établissent à près de **8,6 milliards d'euros** (310 millions de plus qu'en 2021). **La masse salariale représente 2,6 milliards** (près de 30% du total, part assez stable depuis 2017) comprenant salaires et traitements bruts versés aux agents et cotisations sociales versées par l'employeur. La part des salaires et

traitements versés représente 1,9 milliard d'euros en augmentation de près de 2,8 % par rapport à 2021.

** budget général et budgets annexes (commune et département)*

• HYGIÈNE ET SÉCURITÉ :

- *Plus d'un tiers des agents ont fait l'objet d'une visite médicale de prévention sur 2022*
- *Baisse significative (- 10%) du nombre accidents professionnels (près de 3 400)*
- *Forte hausse (+ 18 %) du nombre de maladies professionnelles reconnues (241) dont plus de 80 % concernent 4 directions : DFPE (89), DASCO (53), DPE (30) et DEVE (22)*
- *Des dépenses élevées de prévention et de sécurité (35 M€) mais néanmoins en baisse (- 17 %)*

Près de **17 700 agents ont fait l'objet de visites médicales de prévention** (- 4,2 % sur un an mais + 46 % sur 5 ans). **Le nombre d'accidents professionnels** (travail et trajet) **continue à diminuer : 3 399** (- 10 % sur 1 an, - 30,4 % depuis 2019) et a entraîné 227 111 jours d'arrêts de travail. La filière technique concentre plus de la moitié de ces accidents (1 892 soit près de 56 %). L'indice de fréquence des accidents du travail/de service (ATS) avec arrêt pour 1 000 agents se situe à 36,1 (contre 52,4 en 2019). Le télétravail pourrait constituer une explication à cette baisse significative. En revanche le **nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service est en forte augmentation** : 241 en 2022 (contre 204 en 2021 soit + 18 %) dont 89 sur le DFPE, 53 sur la DASCO, 30 sur la DPE et 22 sur la DEVE. Les dépenses en matière de prévention et de sécurité (près de 35 M€) baissent sur 2022 (- 17%) mais restent supérieures à celles de 2020.

• CONDITIONS DE TRAVAIL :

- *Diminution (- 8,3 %) du nombre d'agents à temps partiel (près de 3 000)*
- *Hausse du nombre de congés paternité (745) et du nombre de moyen de jours pris (21,5 j)*
- *15 % des agents (7 800) bénéficient du télétravail*
- *Stabilité de la domiciliation des agents (Paris : 37 %, Petite couronne : 31,2 %, Grande Couronne : 25,6 %, Province : 6,2%)*

Le nombre d'agents à temps partiel diminue (- 8,3 %) **et reste faible** (près de 3 000 agents essentiellement à 80 ou 90 %). Le nombre de congés paternité (745 agents) augmente fortement (+ 31,6 %) avec une moyenne de 21,5 jours contre 11,1 jours en 2018. **Le nombre d'agents en télétravail** (par le biais de conventions signées) a été **multiplié par six depuis 2018** : près de 7 800 agents (dont près de 2/3 de femmes) en 2022 (contre 1 273 en 2018). **Grande stabilité pour la domiciliation** : plus d'1/3 sur **Paris (37 %)**, un peu moins d'1/3 en **petite couronne (31,2 %)**, un peu plus d'1/4 en **grande couronne (25,6 %)** et **près de 6,2 % en province**. **Sur près de 8 200 demandes de logement social par des agents de la Ville, seuls 524 agents ont pu bénéficier d'un relogement** (5,7 %). Le nombre de demandes a augmenté de près de 12 % en un an. Le nombre de **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (agents en situation de handicap et l'ayant déclaré à l'employeur) reste stable à 6,3 %.

• ACTION SOCIALE :

- *Budget globalement stable depuis 2018 établi à 46,2 millions d'euros en 2022 (- 1,5 %/2021)*
- *Près de 3 000 agents suivis au titre de l'accompagnement social*

- Plus de 46 000 agents bénéficiaires d'une participation Ville pour leur complémentaire santé
- Près de 10 000 agents adhérents au contrat collectif de prévoyance mis en place par la Ville
- Stabilité des subventions à l'ASPPP (12,4 M€) et à l'AGOSPAP (6,7 M€)
- Nette amélioration de l'activité de l'ASPP : nombre de repas servis en hausse de plus de 29 %

46,2 millions d'euros ont été versés sur 2022 (prestations versées aux agents + subventions de fonctionnement et d'investissement à l'ASPP et l'AGOSPAP + dépenses de congés bonifiés, dépenses pour l'hébergement d'urgence + aides financières aux agents). Près de 14 millions d'euros versés aux 45 571 agents bénéficiaires de l'APS ayant adhéré à une complémentaire santé.

La subvention de fonctionnement de la Ville reste stable pour **l'ASPP à 12,4 millions d'euros** depuis 2020 avec **plus d'1 million de repas servis en 2022** (contre 790 000 en 2021). **Malgré cette amélioration notable, l'impact de la crise sanitaire** (fermeture des restaurants et baisse de la fréquentation à la réouverture) **ne s'est qu'en partie résorbé** (1,7 millions de repas servis en 2019). **La subvention versée à l'AGOSPAP** reste fixée à **6,7 millions d'euros (chiffre identique depuis 2018** mais très en baisse par rapport à 2017 : près de – 30 % correspondant à une diminution de plus de 2,5 M€).

• FORMATION :

- Hausse de près de 21 % du nombre d'agents formés sur 2022 (près de 31 000 agents*)
- 159 000 jours de formation*
- Stabilité des dépenses globales de formation autour de 3,3 % de la masse salariale (84 M€**)
- Taux de présence proche de 86 % (contre 82 % en 2018)

Après la chute de 30 % en 2020 liée à la crise sanitaire (24 000 agents bénéficiaires contre 35 900 en 2019), le nombre de bénéficiaires remonte pour un coût de 84 millions € (dont près de la moitié pour le maintien des rémunérations). Près de 159 000 jours de formation soit **une moyenne de 5,3 jours par agent formé et 3,5 jours par agent si rapporté à l'effectif total de la Ville*** (3 jours en 2019 et 2018). En moyenne, près de 60 % des agents de la Ville ont reçu une formation sur 2022 (longue remontée depuis 2020 : 50 % en 2021, 47% en 2020 et près de 70 % en 2019 et 2018), les taux variant entre directions.

* hors titre IV / ** titre IV inclus

• DIALOGUE SOCIAL :

- Niveau du nombre de CT et CHSCT revenu à celui de 2020 après une forte hausse sur 2021
- Poursuite de la forte baisse du nombre de CAP commencée en 2020
- Diminution du nombre de journées de grève (près de 46 000)
- Hausse de près de 9 % du nombre de sanctions disciplinaires prononcées (titulaires)

95 CHSCT (4 en central et 91 en directions) **en 2022 : niveau équivalent à celui de 2020** (99 CHSCT) mais bien plus élevé que la période 2018-2019 (75 et 77 CHSCT) antérieure à la crise sanitaire. **73 comités techniques** (9 en central et 64 en directions). **27 CAP** en 2022 : chiffre stable par rapport à 2021 (29 CAP) mais divisé par 3 depuis 2020 (83 CAP) et **divisé par 6 depuis 2019** (165 CAP), **conséquence de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**

puisque les CAP n'examinent plus les mutations ni les mobilités ni les avancements ni les promotions ni les prorogations de stage.

Sur 2022, baisse du nombre de journées de grève (près de 46 000) après une forte augmentation en 2021 (61 000 journées liées notamment à l'opposition à l'augmentation du temps de travail à la Ville) et en 2019 (près de 60 000 journées liées notamment à l'opposition au vote sur la loi de transformation de la fonction publique et à celle sur les retraites). **286 sanctions disciplinaires prononcées en 2022**, chiffre en hausse par rapport à 2021 mais inférieur à ceux de 2019 (310) et 2018 (314).

• SITUATION COMPARÉE FEMMES/HOMMES :

- *Un effectif parisien majoritairement féminin : 55,2 % de femmes agents de la Ville (dont 14 600 en C, près de 8 000 en B et 5 900 en A)*
- *Plus de 86 % des agents à temps partiel (6 % des effectifs) sont des femmes*
- *Les femmes moins présentes sur les formations (2,7 jours annuel pour les femmes occupant des emplois permanents contre 3,3 pour les hommes)*

Sur le total des agents Ville, les femmes restent légèrement majoritaires (55,2 % : chiffre stable depuis 2017). Elles sont néanmoins **plus nombreuses en A** (près de 67 % contre 59,5% en 2017) et très présentes sur les filières médico-sociale (97 %), sociale (93,6 %), administrative (71,5 %), animation (68,4 %) et culturelle (61,2 %). Les agentes sont minoritaires sur les filières technique (32,9 %), sécurité (31,8 %), et sportive (22,7 %). **Les écarts de rémunérations nettes mensuelles moyennes se réduisent mais subsistent encore** (4,92 % en 2022 contre 6,17 % en 2020).

• INCLUSION :

- *La Ville recrute au-delà de l'obligation d'emploi (6,3 % pour 6 % obligatoires)*
- *Second schéma de la commande publique responsable (2022-2026) avec pour objectif 3 millions d'heures d'insertion et le doublement des achats auprès des structures de l'inclusion*

En 2022, **3 460 agents sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi** dont près de 2/3 de femmes. Parmi eux, près de 30 % sont des agents reclassés. 12 M d'euros ont été dépensés pour les accompagnants d'enfants en situation de handicap pendant le temps périscolaire et près de 6 M pour des achats en milieu protégé et adapté. Près de 1 900 agents fonctionnaires bénéficient d'un temps partiel thérapeutique et près de 7 500 agents bénéficient d'aménagements d'horaires ou d'aménagements du poste de travail. Près de 6 300 agents ont été formés en 2022 aux questions de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CFTC se félicite également que le découpage initial en 9 chapitres ait été conservé. Les indicateurs définis antérieurement à 2020 au cours d'un important travail entre les organisations syndicales et l'administration ont été maintenus dans la version actuelle du document même si la réglementation n'en impose pas certains. La mise en ligne de ce document et l'accessibilité au grand public depuis 2022 est aussi une avancée qu'il convient de souligner.

La CFTC à vos côtés !

Pour vous défendre et vous informer

1919 - 2023 - Depuis plus de 100 ans, la CFTC, un syndicalisme constructif au service des femmes et des hommes

01 43 47 84 70 | syndicat-cftc@paris.fr | <https://syndicat-cftc.fr>